

JM MECANIZADOS

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA JM MECANIZADOS DE LA CIUDAD DE
PEREIRA**

**LILI JOHANNA MARTINEZ CARDONA
ANA MARIA LEON VILLA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
MAYO DE 2021**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA JM MECANIZADOS DE LA CIUDAD DE
PEREIRA**

Proyecto de grado para optar título de ing. industrial

LILI JOHANNA MARTINEZ CARDONA

CC. 1.088.281.903

ANA MARIA LEON VILLA

1.088.327.275

Director

Carlos Alberto Acevedo Losada

Ing. industrial, Especialista en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA

MAYO 2021

JM MECANIZADOS

NOTA OBTENIDA

APROBADO

DEDICATORIA

***Este gran logro se lo dedicamos, primeramente a Dios, por darnos
conocimiento y sabiduría y a nuestras familias, profesores, compañeros y
amigos***

RESUMEN

El proyecto está basado en el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA** tendiente a garantizar la salud de la población trabajadora y protección al medio ambiente, todo esto enmarcado en la normativa legal vigente para Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ABSTRACT

The project is based on the design of an Occupational Health and Safety Management System for the company JM MECANIZADOS DE PEREIRA aimed at guaranteeing the health of the working population and protection of the environment, all this framed in the current legal regulations for Colombia on Health and Safety at Work.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| PRESENTACIÓN | 8 |
| 1. JUSTIFICACION | 10 |
| 2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 11 |
| 2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 11 |
| 2.2.1 Sistematización..... | 12 |
| 3. OBJETIVOS | 13 |
| 3.1 OBJETIVOS GENERAL | 13 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS | 13 |
| 4. MARCO DE REFERENCIA | 14 |
| 4.1 MARCO METODOLÓGICO | 14 |
| 4.2 MARCO TEÓRICO | 15 |
| 4.3 MARCO CONCEPTUAL | 22 |
| 4.4 MARCO LEGAL..... | 28 |
| 5. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA | 32 |
| 5.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA | 32 |
| BIBLIOGRAFIA | 63 |

PRESENTACIÓN

La globalización ha generado cambios en las dinámicas de trabajo, lo que a su vez ha hecho que los trabajadores se vean expuestos a factores de riesgo que antes no se consideraban como prioritarios. Lo anterior ha llevado a que la Seguridad y salud en el trabajo (SST) requiera de un contexto legal actualizado de acuerdo a las necesidades propias de cada empresa.

La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo se hace cada día más evidente, una muestra de ello son las disposiciones legales y normativas aprobadas durante los últimos años, estimulando al empresario a seguir preparándose en condiciones adecuadas de trabajo y cumplimiento de la normativa vigente, facilitando un ambiente laboral seguro y saludable. Por eso si una organización desea alcanzar un crecimiento sostenible, debe tener como objetivo la salud y Seguridad de sus empleados, aumentando a la vez la productividad y la calidad de sus operaciones. Al implantar un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene mejora los procedimientos conocidos para minimizar los riesgos relevantes a la salud. Inclusive, reducir la litigación a personal externo a la organización.

Muchas organizaciones implementan el SG-SST como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su planta de personal. Un Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo (SG-SST) fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente los riesgos de salud y seguridad.

La empresa JM MECANIZADOS no ajena a la responsabilidad para con el cumplimiento de las exigencias legales y de la responsabilidad para con sus trabajadores, establece

la necesidad de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, o con el fin de preservar la salud física, mental y social de los trabajadores, en el más alto grado de bienestar posible; de igual forma, busca salvaguardar los recursos financieros y otros que posea o adquiera la organización.

1. JUSTIFICACION

La Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo, que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que JM MECANIZADOS tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida y condiciones laborales, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo, generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El documento que se presenta a continuación refleja el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la empresa, basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Si bien el decreto 052 de 2017 amplía el plazo para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el 31 de mayo de 2017, es obligación para todas las empresas sin importar su tamaño ni razón social la implementación de dicho sistema inclusive desde el año 1984 con el decreto 0614 de dicho año; es por lo tanto menester para la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA** no sólo contar el diseño sino también con la implementación de dicho sistema para dar cumplimiento con la normatividad legal vigente así como reducir el alto índice de ausentismo que se está presentando además de brindarle a sus trabajadores un ambiente sano y seguro.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal que labora en la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA** está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar un SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**, con el fin de preservar la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

2.2.1 Sistematización

¿Cuál es el diagnóstico o situación problema que vive actualmente **JM MECANIZADOS DE PEREIRA** en cuanto a condiciones de trabajo y salud para los trabajadores del mismo?

¿Cuáles son las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**?

¿Cuáles son las actividades a realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**?

¿Cuáles son los patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVOS GENERAL

Realizar el diseño del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de la empresa **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**
- Revisar y/o diseñar las Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la empresa, convivencia laboral y no consumo de alcohol.
- Proponer y determinar patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Determinar actividades a realizar en los subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
- VALOR AGREGADO: Modelo de cuantificación de accidentes de trabajo (si los hubiere), y del impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO METODOLÓGICO

Para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para **JM MECANIZADOS DE PEREIRA**, se emplea el estudio exploratorio dado el resultado que se requiere según los objetivos propuestos. Los cuales se describen a continuación.

| OBJETIVOS ESPECIFICOS | ¿QUE HACER? | RESULTADO |
|--|---|--|
| Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa. | <ul style="list-style-type: none">• Entrevistas a los dueños y empleados• Visitas a la empresa• Evaluar y analizar los resultados obtenidos | <ul style="list-style-type: none">• Mapa de proceso• Diagrama de flujo• Documento de diagnóstico (evaluación Inicial)• Matriz de peligro y riesgo |
| Identificar los requisitos del Decreto 1072 de 2015 que puedan ser aplicados en el Sistemas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa JM MECANIZADOS. | <ul style="list-style-type: none">• Revisar documentos• Definir requisitos | <ul style="list-style-type: none">• Matriz de identificación de requisitos legales |
| Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo | <ul style="list-style-type: none">• Diseñar la estructura general del SG SST | <ul style="list-style-type: none">• Política del SG SST |

| | | |
|--|---|---|
| Propuesta para la implementación del SG SST | <ul style="list-style-type: none">• Documentar un plan a seguir | <ul style="list-style-type: none">• Plan de Trabajo seguridad y salud en el trabajo |
|--|---|---|

4.2 MARCO TEÓRICO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los empleados en las empresas.

Este programa, tiene como objetivos, definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados e identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y controlar los factores de riesgo relacionados.

El sistema de gestión es un conjunto de etapas en un proceso. Se establecen cuatro etapas en este proceso, que hacen de este sistema, un proceso circular virtuoso, pues en la medida que el ciclo se repita recurrente, se logrará en cada ciclo, obtener una mejora.

- Etapa de Diseño e identificación: el Que y el Como
- Etapa de Planeación: estrategias y estructura organizacional.
- Etapa de Implementación (Gestión): toman las decisiones y las acciones para alcanzar los objetivos trazados
- ❖ Etapa de Control: Establecimiento de los estándares, medición del desempeño, detección de las desviaciones en relación al estándar establecido, determinación de acciones correctivas y preventivas

Esquema SG-SST - sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo



-OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo y el resultado de la autoevaluación y demás evaluaciones.

Los objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos:

- Ser medibles y tener metas de cumplimiento.
- Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.
- Ser coherentes con la finalidad del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

JM MECANIZADOS

- Ser compatibles con el cumplimiento de la legislación vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores.
- Ser evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas
- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores.
- Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.

-SUBPROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estará constituido por los siguientes subprogramas:

- **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.** *Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones Psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.*
- **Subprograma de Higiene Industrial.** *Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.*
- **Subprograma de Seguridad Industrial.** *Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador*

-COMITÉ PARITARIO DE SST ES EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la salud ocupacional dentro de la empresa la cual debe realizarse cada 2 años.

-OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES

- *El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:*
- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité

Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el

Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

- Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
- El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas
- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
 - a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación
 - b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

d) Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Parágrafo 1. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

Acción correctiva. *Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.*

Acción de mejora. *Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.*

Acción preventiva. *Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.*

Actividad no rutinaria. *Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.*

Actividad rutinaria. *Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.*

Alta dirección. *Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.*

Amenaza. *Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.*

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud. *Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.*

Centro de trabajo. *Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.*

Ciclo PHVA. *Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.*

Condiciones de salud. *El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.*

Condiciones de trabajo. Características bajo las cuales se desarrolla o realiza el trabajo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros.*

Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;

a) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;

b) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;

c) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica. *Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.*

Efectividad. *Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.*

Eficacia. *Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.*

Eficiencia. *Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.*

Emergencia. *Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.*

Evaluación del riesgo. *Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.*

Evento catastrófico. *Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.*

Identificación del peligro. *Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.*

Indicadores de estructura. *Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Indicadores de proceso. *Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.*

Indicadores de resultado. *Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.*

Matriz legal. *Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.*

Mejora continua. *Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.*

No conformidad. *No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.*

Peligro. *Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.*

Política de seguridad y salud en el trabajo. *Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.*

Registro. *Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.*

Rendición de cuentas. *Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.*

Revisión proactiva. *Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.*

Revisión reactiva. *Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.*

Requisito normativo. *Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.*

Riesgo. *Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.*

Valoración del riesgo. *Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.*

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo. *Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.*

Valor límite permisible (TLV). *Concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo del cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.*

Visión. *Aspiración de aquello que una organización querría llegar a ser, tal como lo expresa la alta dirección.*

Vulnerabilidad. *Es la condición en que se encuentran las personas y los bienes expuestos a una amenaza. Depende de la posibilidad de ocurrencia, de las medidas*

preventivas, de la propagación, de la frecuencia del evento, y de la dificultad en el control del mismo.

4.4 MARCO LEGAL

Uno de los compromisos es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización. El cual queda plasmado en la matriz de requisitos legales.

| NORMA | DETALLE |
|--------------------------------|--|
| Ley 2663 1950 | Código Sustantivo del Trabajo |
| Ley 9 1979 | Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones |
| Resolución 2400 de 1979 | Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo |
| Decreto 614 de 1984 | Bases para la organización y administración de la salud ocupacional |
| Resolución 2013 1986 | Organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo |
| Resolución 1016 de 1989 | Organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional |
| Decreto 2177 de 1989 | Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas |
| 1991 | Constitución Política de Colombia |
| Resolución 6938 de 1991 | Procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso a la empresa) |
| Resolución 1075 de 1992 | Actividades en Materia de Salud Ocupacional |
| Ley 100 de 1993 | Garantizar los derechos de la persona y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana |

JM MECANIZADOS

| | |
|-----------------------------------|--|
| Resolución 4050 de 1994 | Divulgación riesgos a los cuales se encuentran expuestos trabajadores y aspirantes |
| Decreto 1295 de 1994 | Organización y administración del SGRP |
| Decreto 1832 de 1994 | Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales |
| Decreto 1772 de 1994 | Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales |
| Ley 181 de 1995 | Art. 23. Fomento a la recreación y deporte. |
| Decreto 1530 de 1996 | Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994 |
| Ley 361 de 1997 | Mecanismos de integración social de las personas con limitación. |
| Resolución 1995 de 1999 | Historias clínicas |
| Decreto 1607 de 2002 | Tabla de clasificación de actividades económicas |
| Ley 797 de 2003 | Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones. |
| Circular 001 de 2003 | Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales |
| Decisión 584 de 2004 | Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo |
| Circular Unificada de 2004 | Condiciones del lugar de trabajo |
| Resolución 256 de 2004 | Brigadas de emergencia |
| Ley 962 de 2005 | Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad). |
| Decreto 3615 de 2005 | Afiliación de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral |

JM MECANIZADOS

| | |
|--------------------------------|---|
| Resolución 156 de 2005 | Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional |
| Decreto 231 de 2006 | Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo |
| Resolución 734 de 2006 | Prevención acoso laboral |
| Resolución 2346 de 2007 | Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas |
| Resolución 1401 de 2007 | Reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo |
| Resolución 2844 de 2007 | Guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia |
| Ley 1122 de 2007 | Modificaciones en el sistema general de seguridad social en salud |
| Resolución 2646 de 2008 | Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional |
| Resolución 1457 de 2008 | Toda empresa, deberá poner en funcionamiento el comité paritario de salud ocupacional |
| Resolución 3673 de 2008 | Reglamento técnico de trabajo seguro en alturas |
| Ley 1335 de 2009 | Prevención y consumo de tabaco |
| Circular 38 de 2010 | Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas |
| Decreto 884 de 2012 | Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional |
| Resolución 652 de 2012 | Funcionamiento del comité de convivencia laboral |
| Resolución 1356 de 2012 | Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012 |

JM MECANIZADOS

| | |
|--------------------------------|--|
| Ley 1616 de 2012 | Salud mental y otras disposiciones |
| Resolución 1409 de 2012 | Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas |
| Resolución 4502 de 2012 | Otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional para personas naturales y jurídicas |
| Decreto 0723 de 2013 | Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y actividades de alto riesgo |
| Decreto 1352 de 2013 | Juntas de Calificación |
| Resolución 3368 de 2014 | Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones |
| Resolución 6045 de 2014 | Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 |
| Resolución 2851 de 2015 | Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005. Reporte de accidente de trabajo o de la enfermedad laboral antes EPS, ARL y Dirección territorial u oficina especial de ministerio del trabajo |
| Decreto 1072 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario para el sector Trabajo |
| Resolución 4927 de 2016 | Capacitación virtual en el SG-SST |
| Decreto 171 de 2016 | Transición SG-SST |
| Decreto 1563 de 2016 | Afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales |
| Decreto 052 de 2017 | Transición SG-SST |
| Resolución 0312 de 2019 | Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Circular 0071 de 2020 | Reporte al ministerio de la autoevaluación |
| Circular 0014 de 2020 | Aplazamiento sobre reporte al ministerio de la autoevaluación |

5. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

5.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

| | |
|----------------------------|---|
| Razón social | JM MECANIZADOS |
| NIT | 7.546.282-1 |
| Actividad económica | 2920-Empresa manufacturera y de fabricación mecánica |
| Dirección | Finca el Jazmín, Vereda el Gurriò (Sector de la estrella) |
| Localidad | PEREIRA |
| Departamento | RISARALDA |
| Teléfono | 322-594-42-62 |
| ARL: | SURA |
| GR | V |
| EPS | SOS, COOMEVA |
| FPC | COLPENSIONES |

-JORNADA LABORAL

Turno administrativo.

Hora de entrada: 7:30 a.m.

Hora de salida: 5:30 p.m.

Nota: Un día a la semana la hora de salida es a las 5:00 p.m.

Un sábado cada quince días se descansa

Turnos Operativos

Turno 1

Días laborables: lunes a viernes

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 5:00 p.m.

Descansa el sábado.

JM MECANIZADOS

Turno 2

Días laborables: lunes a viernes

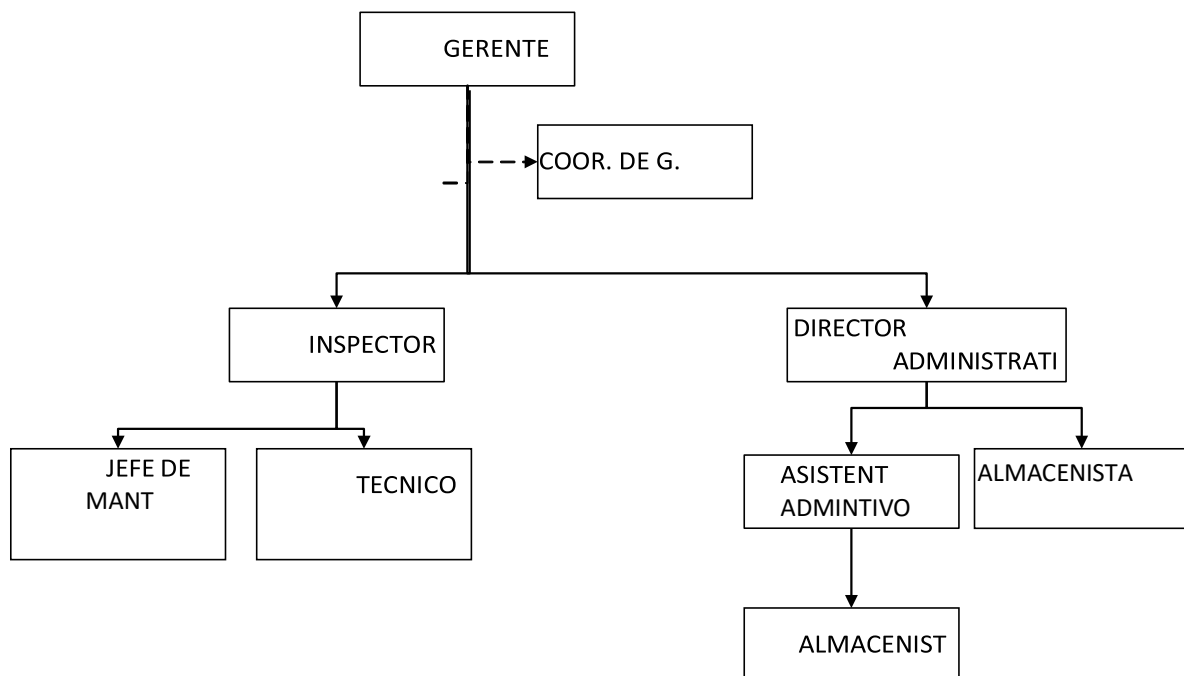
Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 6:30 p.m.

Descansa el sábado.

-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA GENERAL JM MECANIZADOS



Fuente: Gerencia

-MAPA DE PROCESOS



-PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

-GENERO.

Tabla 1. Distribución por genero

| SEXO | Nº PERSONAS | % |
|------------------|-------------|-------------|
| Masculino | 9 | 75,0 |
| Femenino | 3 | 25,0 |
| Total | 12 | 1,00 |

Gráfico 1. Distribución porcentual por genero

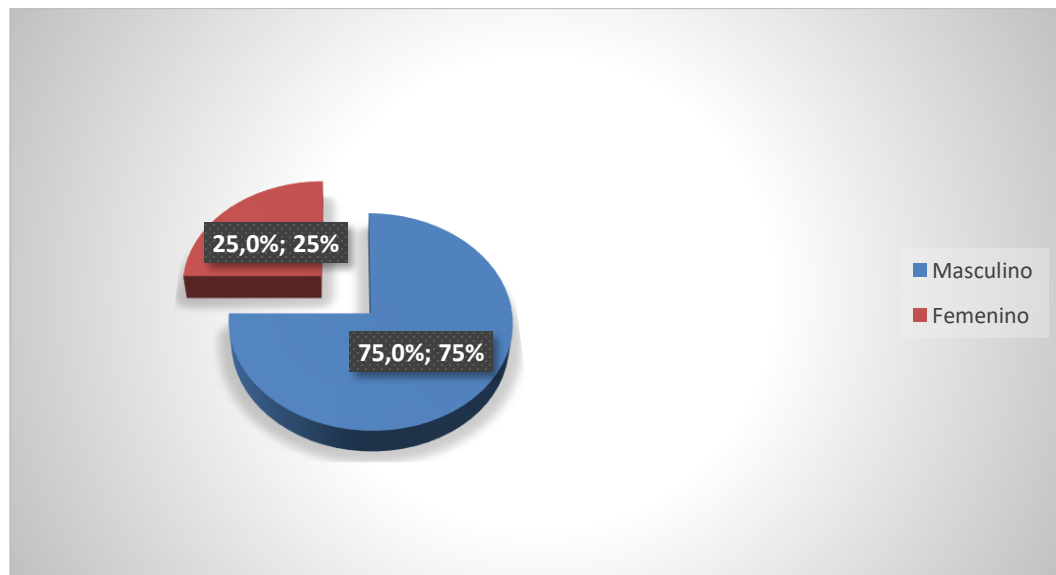
**-ESTADO CIVIL.**

Tabla 2. Distribución por estado civil.

| ESTADO CIVIL | Nº PERSONAS | % |
|--------------|-------------|-----|
| Soltero | 7 | 58 |
| Casado | 2 | 17 |
| Unión libre | 3 | 25 |
| Divorciado | 0 | 0 |
| Viudo | 0 | 0 |
| Total | 12 | 100 |

Gráfico 2. Distribución porcentual por estado civil.

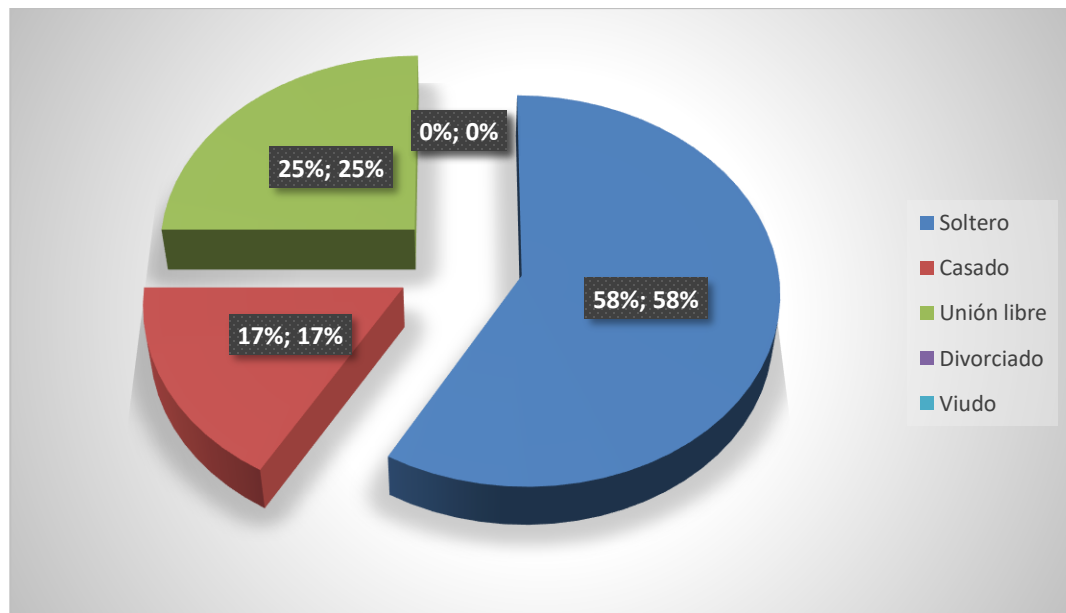
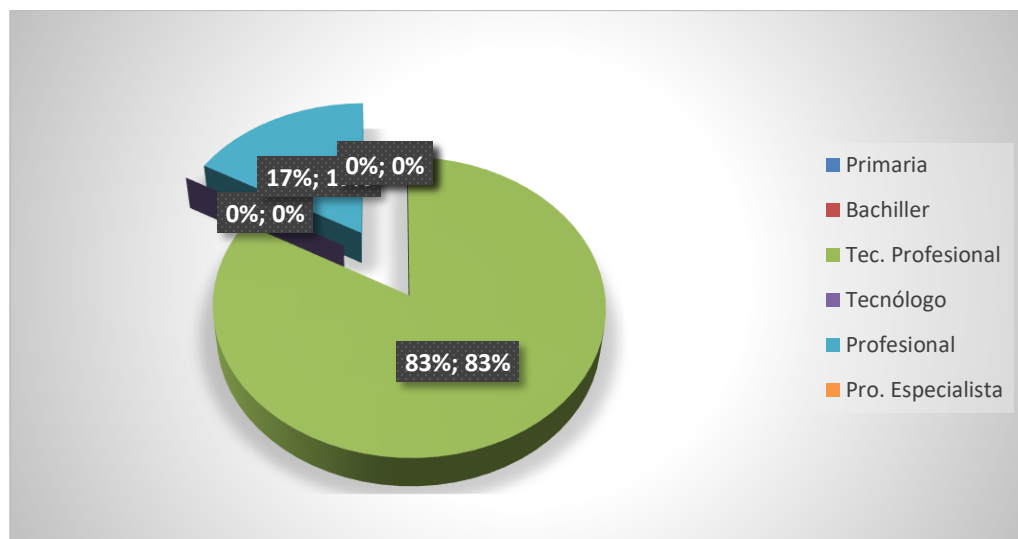
**- NIVEL DE ESCOLARIDAD.**

Tabla 3. Distribución por nivel de escolaridad.

| NIVEL DE ESCOLARIDAD | N° PERSONAS | % |
|----------------------|-------------|-----|
| Primaria | 0 | 0 |
| Bachiller | 0 | 0 |
| Tec. Profesional | 10 | 83 |
| Tecnólogo | 0 | 0 |
| Profesional | 2 | 17 |
| Pro. Especialista | 0 | 0 |
| Total | 12 | 100 |

JM MECANIZADOS

Gráfico 3. Distribución porcentual por nivel de escolaridad.



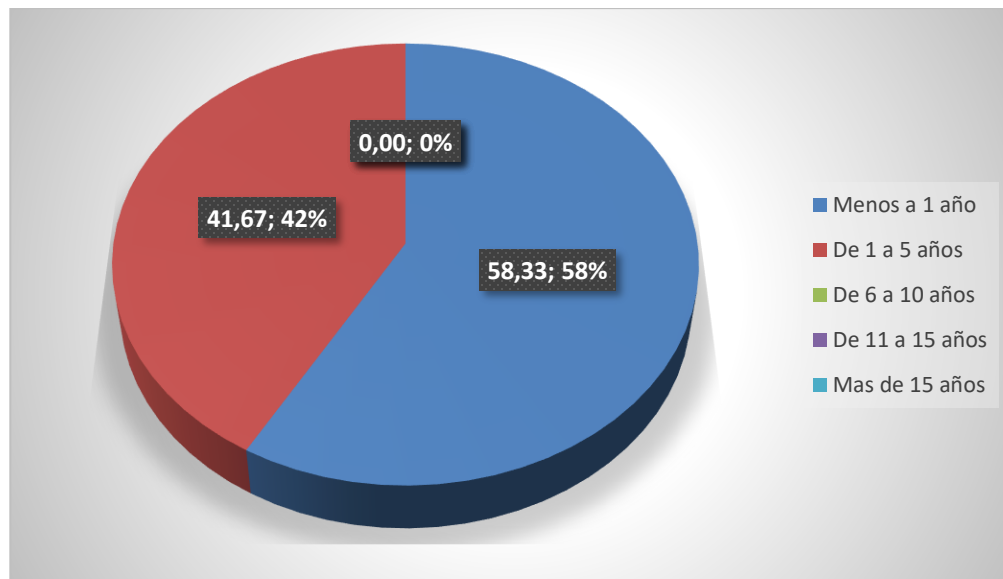
-ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA Y CARGO

Tabla 4. Distribución por antigüedad en la empresa.

| ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA | HOMBRES | MUJERES | N° PERSONAS | % |
|--------------------------|---------|---------|-------------|-------|
| Menos a 1 año | 6 | 1 | 7 | 58,33 |
| De 1 a 5 años | 3 | 2 | 5 | 41,67 |
| De 6 a 10 años | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| De 11 a 15 años | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| Más de 15 años | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| Total | 9 | 3 | 12 | 100 |

JM MECANIZADOS

Gráfico 4. Distribución porcentual por antigüedad en la empresa.



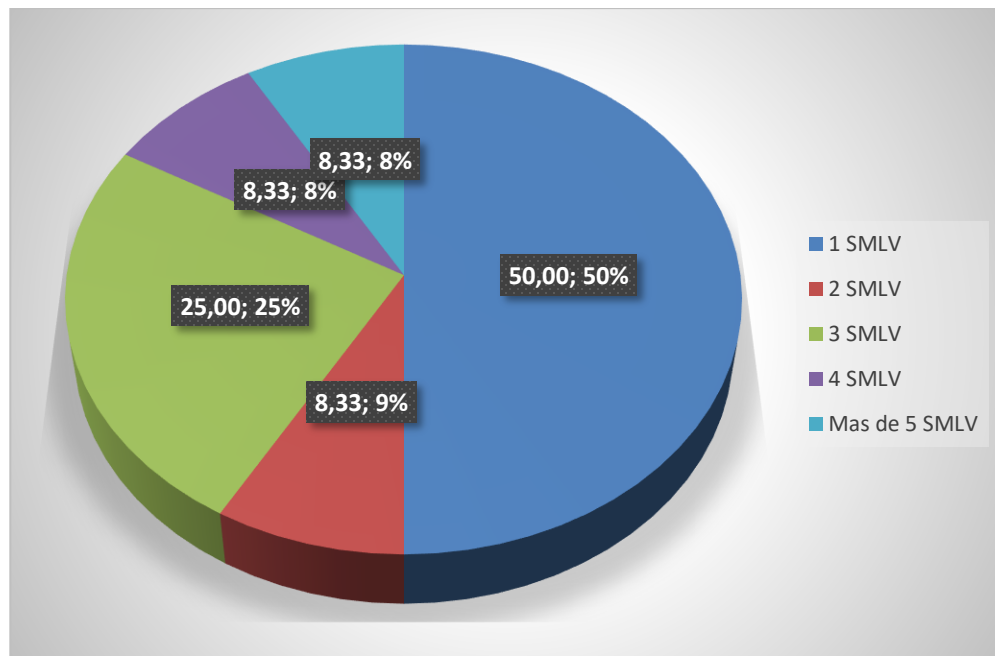
-INGRESOS DE LOS TRABAJADORES

Tabla 5. Distribución por ingresos de los trabajadores.

| INGRESO MENSUAL | HOMBRES | MUJERES | Nº PERSONAS | % |
|--------------------|---------|---------|----------------|--------|
| 1 SMLV | 5 | 1 | 6 | 50 |
| 2 SMLV | 1 | | 1 | 8,33 |
| 3 SMLV | 2 | 1 | 3 | 25,00 |
| 4 SMLV | 1 | | 1 | 8,33 |
| MÁS DE 5 SMLV | | 1 | 1 | 8,33 |
| TOTAL | 9 | 3 | 12 | 100,00 |

JM MECANIZADOS

Gráfico 5. Distribución porcentual por ingresos de los trabajadores.



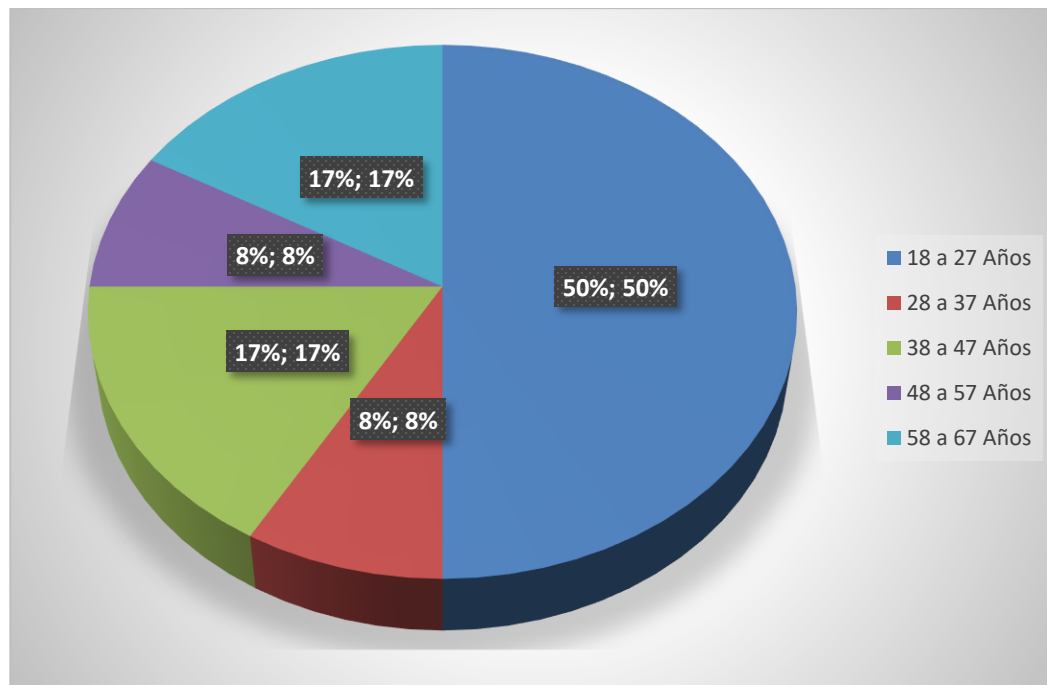
-RANGO DE EDAD.

Tabla 6. Distribución por rango de edad

| RANGO DE EDAD | MASCULINO | | FEMENINO | | | |
|---------------|-----------|----|----------|----|-------|-----|
| | N° | % | N° | % | TOTAL | % |
| 18 a 27 | 5 | 42 | 1 | 8 | 6 | 50 |
| 28 a 37 | 0 | 0 | 1 | 8 | 1 | 8 |
| 38 a 47 | 1 | 8 | 1 | 8 | 2 | 17 |
| 48 a 57 | 1 | 8 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| 58 a 67 | 2 | 17 | 0 | 0 | 2 | 17 |
| Total | 9 | 75 | 3 | 25 | 12 | 100 |

JM MECANIZADOS

Gráfico 6. Distribución porcentual por rango de edad.

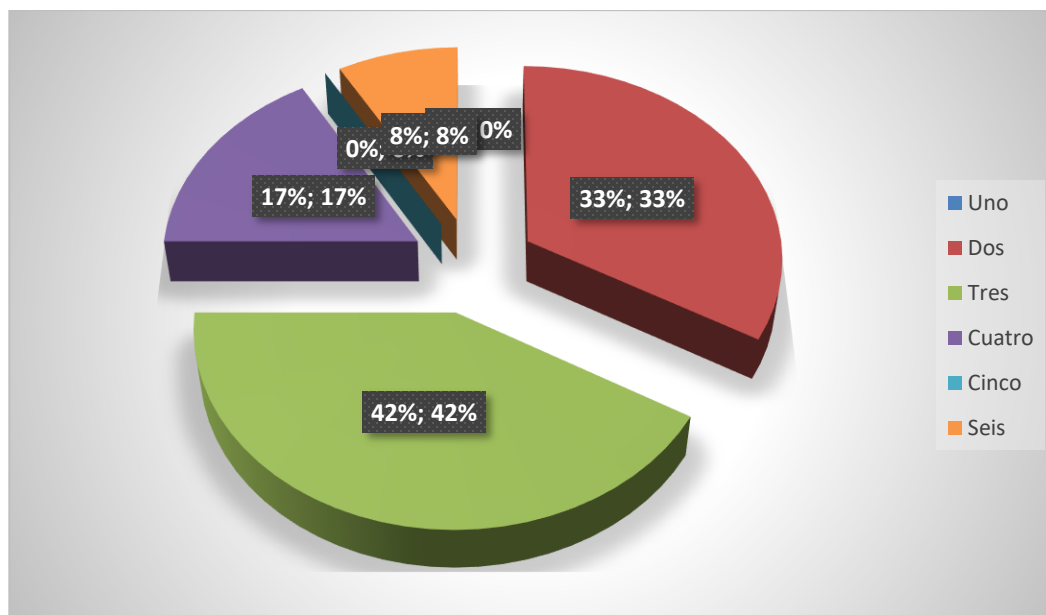


-ESTRATO.

Tabla 7. Distribución por estrato.

| ESTRATO | N° PERSONAS | % |
|---------|-------------|-----|
| Uno | 0 | 0 |
| Dos | 4 | 33 |
| Tres | 5 | 42 |
| Cuatro | 2 | 17 |
| Cinco | 0 | 0 |
| Seis | 1 | 8 |
| Total | 12 | 100 |

Gráfico 7. Distribución porcentual por estrato.



-FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

JM MECANIZADOS es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, la Circular Unificada de 2004 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido un ***Manual de responsabilidades por cargos*** en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

-POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección con la participación del COPASST ha definido una política de SST es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario,

adicionalmente se encuentra publicada en las instalaciones administrativas en todas las sedes de trabajo.

La política es revisada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección; en caso de que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST será actualizada.

Ver Anexo 1. Política de seguridad y salud en el trabajo

-ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

- **Reglamento interno de trabajo.**

La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en las instalaciones.

Ver Anexo 5. Reglamento interno de trabajo.

- **Matriz de requisitos legales**

Ver Anexo 3. Matriz requisitos legales

- **Reglamento de higiene y seguridad industrial.**

Se tiene elaborado el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y se encuentra publicado en un lugar visible para los funcionarios.

Ver Anexo 4. Reglamento de higiene y seguridad industrial.

-COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La empresa cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. El comité paritario se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ***Ver Anexo 7. GI-04 Conformación del Copasst.***

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

JM MECANIZADOS

Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto proponer soluciones de mejora en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

Ver Anexo .5 Acta Convocatoria

Ver Anexo .6 Acta Inscripción de Candidatos

Ver Anexo .7 Acta Circular informativa de postulados

Ver Anexo .8 Acta de Apertura Votacion

Ver Anexo .9 Boleta Para Votación COPASST

Ver Anexo .10 10 Acta de cierre

Ver Anexo 11 Acta de Constitucion

Ver Anexo 12 Acta reunion Copasst

Ver Anexo 13 Conformación y Funcionamiento del COPASST

-COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La empresa cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo.

Ver Anexo 14. Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.

Ver Anexo 15 Inscripción y postulación

Ver Anexo 16 Circular informativa de postulados

Ver Anexo 17 Convocatoria elección miembros Comité - Por parte de los trabajadores –

Ver Anexo 18 Apertura de votación

Ver Anexo 19 Cierre votación y resultados

Ver Anexo 20 Acta de constitución y período vigencia comité convivencia

Ver Anexo 21 Acta Reunion Comité Convivencia Laboral -

Ver Anexo 22 Registro quejas acoso laboral

Ver Anexo 23 Diligencia declaración de hechos - Queja acoso laboral

Ver Anexo 24 Diligencia de Conciliación - Queja acoso laboral

Ver Anexo 25 Formato - Seguimiento acuerdos y compromisos

Ver Anexo 26 Papeleta de votación

-Política de convivencia laboral

Ver Anexo 27 Política de convivencia laboral

-Política de no consumo de alcohol ni sustancias psicoactivas

Ver Anexo 28 **Política de no consumo de alcohol ni sustancias psicoactivas**

-DEFINICIÓN DE RECURSOS

La empresa, desde el área directiva define y asigna los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designará el presupuesto por medio de un presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

Ver Anexo 29 Presupuesto de SST.

-COMUNICACIÓN

La empresa ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará a todo visitante las recomendaciones de seguridad mínimas para la permanencia en las instalaciones.

La empresa permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. Al mismo tiempo los trabajadores pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del comité paritario de salud ocupacional.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al Comité paritario de salud ocupacional quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con la SST, programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros. ***Ver Anexo 10. Comunicación, participación y consulta***

COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

-INDUCCIÓN EN SST

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Como registro de esta inducción quedará el formato de inducción.

-PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

La empresa cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad. Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SSTA de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa

Este programa es revisado semestralmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia).

Ver Anexo 30 Capacitacion y entrenamiento

Ver Anexo 31 Formato de induccion al cargo

Ver Anexo 32 Control de Asistencia

Ver Anexo 33 Evaluacion de Capacitaciones

Ver Anexo 34 Autocuidado

Vaer Anexo 35 Conservacion Auditiva

Vaer Anexo 36 Uso seguro de herram

-DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS

Se ha definido este manual para describir los elementos centrales del sistema de gestión y su interacción. Adicionalmente se cuenta con un procedimiento de control de documentos que permite el control, administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros). Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo con su criticidad e importancia para el sistema.

Ver Anexo 37 Control de documentos.

-IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

La empresa cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos permite la participación de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

a) Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;

b) Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;

c) Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST;

d) Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;

e) Equipos de Protección Personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo con sus actividades.

Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos.

Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras. ***Ver Anexo 15. GI-03 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.***

-PROGRAMAS DE GESTIÓN

- **Programa de medicina preventiva y del trabajo.**

El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

- Objetivos.

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

JM MECANIZADOS

- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente el subprograma de higiene y seguridad industrial
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

PROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.

El programa de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo

-Objetivos.

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades profesionales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades profesionales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

-Actividades

Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizarán las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo con la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de: Iluminación, ruido, evaluaciones biomecánicas, material particulado, etc....

La empresa de acuerdo con su identificación de peligros realiza las siguientes mediciones ambientales:

- Evaluaciones biomecánicas.
- Ruido, concentraciones de vapores químicos.

Para la realización de los estudios o mediciones higiénicas se valida que el personal que los realice sea competente con licencia de prestación de servicios en salud ocupacional y realización de estudios higiénicos, además se valida que los equipos con los que se realizan los estudios tengan su respectiva calibración y mantenimiento.

Los registros e informes de estas mediciones higiénicas son un insumo de gran importancia para la empresa para la medición y valoración de los peligros y sus respectivos controles.

-PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

El programa de Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes de trabajo.

-Objetivos

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar en nuestras oficinas las medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.
- Determinar y plantear recomendaciones a nuestros clientes para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Estudios de Seguridad Ocupacional: se aplica la metodología de matriz de peligros de GTC 45 segunda actualización
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia

-Actividades

A continuación, se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

Ver Anexo 38 Higiene y seg. ind

-PROGRAMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS.

Los programas de gestión de riesgos específicos son definidos de acuerdo con la identificación de peligros y valoración de riesgos para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos programas incluyen:

- Objetivos y metas cuantificables
- Responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

Se realiza evaluación periódica del(os) programa(s) de gestión por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de los mismos.

Ver Anexo 39 Suministro de epp

Plan de trabajo

Cada una de las actividades de los programas detallados anteriormente son definidas en un plan de trabajo que se plantea anualmente, al que se le realiza seguimiento y medición de cumplimiento.

Ver Anexo 40 Plan de Trabajo SG SST

-GESTIÓN DEL CAMBIO

La empresa evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de

trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST o Vigía de SST.

del cambio.

-PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- PON (Planes operativos normalizados de acuerdo con el análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias

Ver Anexo 41 Brigada de emergencias.

-CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

La empresa cuenta con un procedimiento para la selección y evaluación de proveedores que tiene lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se detallan algunos lineamientos generales:

- Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.
- Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.
- Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar a acerca de los presuntos accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.
- Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Ver Anexo 42 Contratistas

-VERIFICACIÓN

○ -SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Se ha establecido un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas, ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST.

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión detallados en el numeral 3.4. Cada programa de gestión: Programa de medicina preventiva, programas de vigilancia epidemiológica, programa de seguridad industrial, programa de higiene industrial y programas de gestión de riesgos específicos contarán con la definición de indicadores de:

- Cumplimiento
- Cobertura
- Eficacia

Para los programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se manejarán indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad.

Adicionalmente se realizará seguimiento a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de:

- Accidentalidad

- Enfermedad laboral
- Ausentismo y morbimortalidad

-INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST o Vigía de SST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y,
- Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Ver Anexo 42. Investigación de accidentes e incidentes.

- AUDITORÍAS INTERNAS

Se ha establecido que, para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento documentado denominado **AUDITORIAS INTERNAS**, el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas en el procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- El cumplimiento de la política de SST;
- La evaluación de la participación de los trabajadores;
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- La documentación en SST;
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad;
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST;
- La gestión del cambio;
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- La supervisión y medición de los resultados;

- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa;
- La evaluación por parte de la alta dirección; y,
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa;
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores;
- Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa;
- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

- REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;

JM MECANIZADOS

- Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;
- Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

- MEJORA CONTINUA

JM MECANIZADOS es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización es consciente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos.

La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Los cambios en legislación que apliquen a la organización;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

- ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.

Todas las acciones preventivas y correctivas se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento. **Ver**

BIBLIOGRAFIA

- ❖ ARSEG. Compendio de normas legales sobre Salud Ocupacional. 1995. p.168.
- ❖ CORTES DÍAZ, José María. Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid: Alfaomega, 2000.
- ❖ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Sistema de gestión en seguridad & salud ocupacional y otros documentos complementarios. Bogotá ICONTEC, 2000.
- ❖ PEREZ AMARIS, María Alejandra. ROBAYO BOHÓRQUEZ Andrea Carolina. Diseño de una propuesta de mejoramiento de los procesos y la Salud ocupacional en IQA textil Ltda., mediante la utilización de la norma técnica NTC ISO 9001: 2000 y NTC OHSAS 18001 y 1800.
- ❖ WIGODA, David R. Responsabilidad del gerente moderno en la accidentalidad laboral. Bogotá DC, [citado 6 de octubre de 2007]. Disponible en Internet <<http://www.suratep.com/articulos/143/>>.
- ❖ Acevedo Lozada Carlos Alberto, ingeniero industrial; Rendón García Olga Lucia ingeniera agroindustrial UNIVERSIDAD DEL QUINDIO.
- ❖ ARL Sura – Conceptos Básicos - Presentación Panorama FR –Sura.